

Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung

Muhamad Frizky Pratama
Prodi Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung
40266
frizkypratama@student.inaba.ac.id

Arie Hendra Saputro
Prodi Manajemen, Universitas INABA, Jalan Soekarno Hatta no 448 Bandung
40266
arie.hendra@inaba.ac.id

Article's History:

Received 3 January 2024; Received in revised form 15 January 2024; Accepted 28 November 2024; Published 1 February 2024. All rights reserved to the Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Suggested Citation:

Pratama, M. R., & Saputro, A. H. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi). JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 10 (1). 314-325. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1876>

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel penelitian adalah karyawan divisi merchandiser di PT Kao Indonesia Cabang Bandung sebanyak 60 karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif dengan metode analisis yang digunakan di dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji koefisiensi dan korelasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji f. Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: pengujian hipotesis uji t, Nilai t hitung Motivasi Kerja adalah sebesar 4,657 lebih besar dari nilai t tabel 2,003 dan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Nilai t hitung Stres Kerja adalah sebesar 4,680 lebih besar dari nilai t tabel 2,003 dan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial Stres Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Nilai t hitung Kepuasan Kerja adalah sebesar 4,934 lebih besar dari nilai t tabel 2,003 dan nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05, maka dapat disimpulkan secara parsial Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Pengujian hipotesis uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 43,573. Karena nilai F hitung 43,573 > F tabel 2,77. Maka H₀ ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan. Pengaruh secara simultan Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan sebesar 70% dan sisanya 30% dipengaruhi oleh faktor faktor lain.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan

Pendahuluan

Di era globalisasi sekarang ini merupakan era yang penuh dengan tantangan, sumber daya manusia dituntut untuk mampu mengatasi segala tantangan dan diharapkan mampu memanfaatkan peluang serta dapat memenuhi tuntutan kebutuhan. Dengan demikian sumber daya manusia tidak henti-hentinya ditantang untuk lebih mampu mengembangkan potensi yang ada, ditambah upaya lain dalam kaitannya dengan peningkatan kualitas kemampuan dan sekaligus mendukung loyalitas kerja. Didapatkan fenomena, bahwa adanya pengaruh Loyalitas karyawan pada divisi merchandiser PT Kao Indonesia Cabang Bandung yang disebabkan oleh motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut pada dasarnya salah satu sarana penting pada manajemen sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan adalah tercapainya loyalitas kerja para karyawan. Karyawan yang tidak memiliki loyalitas akan cenderung kurang bertanggung jawab terhadap serta tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya karyawan dengan loyalitas yang tinggi mempunyai semangat, dan tanggung jawab dalam melaksanakan setiap

tugasnya dan selalu berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola dan memelihara sumber daya manusia yang bekerja didalamnya agar terciptanya loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan. Belum optimalnya loyalitas karyawan yang terjadi pada karyawan divisi merchandiser PT Kao Indonesia Cabang Bandung membuat peneliti menginginkan untuk diteliti lebih jauh mengapa hal ini bisa terjadi. Apakah motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja turut mempengaruhi loyalitas karyawan. Sehingga berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja pada divisi merchandiser PT Kao Indonesia Cabang Bandung.

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan yang akan melakukan aktivitas dan bergerak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dari kualitas sumber daya manusia yang berada didalamnya. Manajemen sumber daya manusia diciptakan untuk membentuk kultur perusahaan yang layak, dan memasukkan program-program yang menggambarkan dan mendukung nilai-nilai pokok dari perusahaan tersebut dan memastikan keberhasilannya. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan daya dan karya (Sukmawati, 2015:5). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan (Mangkunegara, 2019:10).

Motivasi Kerja

Menurut Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023) menyatakan bahwa kedudukan motivasi kerja membantu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tugas pemimpin adalah memotivasi anggota organisasi agar dapat bersemangat dan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik. Hal ini memberikan arti bahwa motivasi memiliki kedudukan yang teramat penting dalam aktivitas organisasi. Motivasi pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2017:143). Motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017:93). Tujuan motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Robbins, 2016:201). Fungsi motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan serta target yang telah ditetapkan (Hafidzi, 2019:53). Berdasarkan pengertian ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah faktor penting dalam memotivasi individu untuk bertindak, mengarahkan tindakan mereka ke arah tujuan yang diinginkan, dan memberikan energi atau gairah untuk bekerja dengan efektif guna mencapai kepuasan dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Stres Kerja

Tuntutan pekerjaan yang tinggi menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan kerja, dampak yang sangat merugikan dari adanya gangguan kecemasan yang sering dialami oleh masyarakat dan karyawan khususnya disebut stres. Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari Sympton antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara 2017:75). Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu berat dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres (Antonius, 2020:37) Berdasarkan pengertian ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan psikologis yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasinya atau merupakan penyesuaian terhadap berbagai tuntutan baik yang bersumber dari dalam maupun luar organisasi yang dirasakannya sebagai peluang dan ancaman yang

mempengaruhi keseimbangan fisik dan psikis, proses berpikir, serta emosi yang mengakibatkan kondisinya kurang prima untuk memberikan kinerja yang baik.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Hasibuan 2017:202). Kepuasan kerja adalah suatu sikap terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti karyawan puas atau justru tidak puas terhadap situasi kerja, beban tugas, imbalan dan sebagainya (Sutrisno 2019:74). Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018:73). Berdasarkan pengertian ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respons emosional terhadap pekerjaan yang mencakup banyak faktor, seperti situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima, dan aspek fisik serta psikologis lainnya. Ini bisa tercermin dalam sikap positif atau negatif terhadap situasi kerja, beban tugas, dan imbalan yang diterima. Selain itu, kepuasan kerja juga bisa dilihat dari perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah yang mereka anggap seharusnya mereka terima. Keseluruhan, kepuasan kerja merupakan evaluasi emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang memengaruhi persepsi karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka.

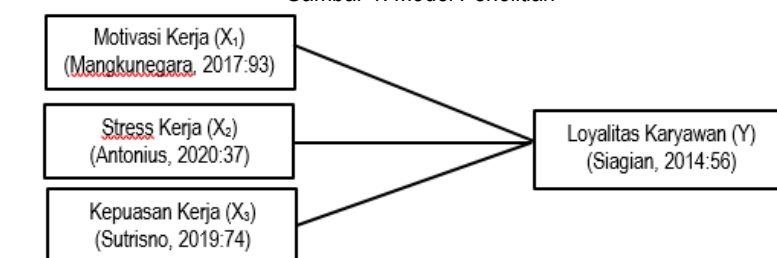
Loyalitas Karyawan

Loyalitas adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab (Siswanto, 2013:28). Loyalitas karyawan adalah kesetiaan seorang karyawan terhadap perusahaan atau organisasi yang ditunjukkan dengan komitmennya untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi nya. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luarpekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Begitu pula sebaliknya, bagi organisasi yang loyalitas para karyawannya rendah, maka semakin sulit bagi organisasi tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan organisasinya yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi (Hasibuan, 2011:95). Suatu kecenderungan karyawan untuk tidak pindah ke perusahaan lain sebab loyalitas dapat mempengaruhi pada kenyamanan karyawan untuk bekerja pada suatu perusahaan (Siagian, 2014:56) Berdasarkan pendapat ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa loyalitas karyawan merupakan kesetiaan karyawan untuk memberikan kontribusi melakukan aktivitas pekerjaan terhadap perusahaan karyawan mengharapkan imbalan atas kesetiaan yang sudah diberikan demi kemajuan perusahaan. Suatu sikap cerminan dari dalam diri karyawan secara fisik maupun nonfisik yang dapat berpengaruh positif sehingga menimbulkan rasa kesetiaan pada suatu perusahaan untuk pencapaian tujuan perusahaan secara sukarela. Semakin tinggi loyalitas karyawan, maka semakin mudah untuk meningkatkan kinerja anggota dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Model Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka model penelitiannya adalah sebagai berikut

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang sebenarnya harus di uji secara empiris. Berdasarkan identifikasi masalah kerangka pemikiran dan pengambilan sampel maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Divisi Merchandiser PT Kao Indonesia Cabang Bandung
2. Terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Divisi Merchandiser PT Kao Indonesia Cabang Bandung.
3. Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Divisi Merchandiser PT Kao Indonesia Cabang Bandung.
4. Terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan pada Divisi Merchandiser PT Kao Indonesia Cabang Bandung.

Metodelogi Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Sugiyono (2019:175), hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan pengujian validitas isi (*content validity*). Menurut Sugiyono (2019:134), syarat minimum suatu butir instrumen yang sah adalah nilai indeks validitasnya $>0,248$. maka, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi $< 0,248$ tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji sejauh mana hasil pengukuran menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2019:176). Reliabilitas, atau keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Menurut Sugiyono (2019:186), pengujian reliabilitas dengan *internal consistency* dapat dilakukan dengan teknik belah dua *Spearman Brown*. Reliabilitas dinyatakan dengan koefisien Alpha Cronbach (Ca) merupakan statistik yang paling umum digunakan untuk menguji reliabilitas suatu instrumen penelitian. Hasil dari pengujian reliabilitas dilihat dari nilai cronbach alphasrealibiltas yang baik adalah semakin mendekati 1. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Menurut Riduwan (Gunawan, 2017) uji asumsi klasik adalah persyaratan yang harus dipenuhi agar persamaan dapat dianggap sebagai persamaan regresi yang layak. Pengujian analisis dilakukan ketika peneliti menggunakan analisis parameter, maka tes persyaratannya harus dilakukan terhadap asumsi.

Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2016:147), uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis yang sesungguhnya, data penelitian diuji distribusi kenormalannya. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Terdapat beberapa cara yang digunakan untuk melihat normalitas data dalam penelitian ini, salah satunya dengan menggunakan uji kolmogrov smirnov, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan yaitu:

- a. Jika nilai signifikan $<0,05$ maka distribusi data tidak normal.
- b. Jika nilai signifikan $>0,05$ maka distribusi data normal.

Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Menurut Ghazali (2016:91), identifikasi keberadaan multikolonieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance implation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabeliras independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi, nilai *torelance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (Karena $VIF=1/Tolerance$).

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut. Adapun dasar analisisnya adalah sebagai berikut:

- Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:56), Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh efek dari satu variabel independen pada variabel tergantung, dengan asumsi bahwa variabel lain adalah konstan. Uji statistik t sering disebut sebagai uji signifikansi individu. Uji hipotesis parsial adalah pengujian statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau tingkat Sign $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau tingkat Sign $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Diketahui tingkat kepercayaan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05 / 2$ (0,025) dan $df = n-2$, maka didapat t tabel sebesar 2,003.

Uji F (Simultan)

Menurut Ghozali (2018:98) pada dasarnya uji statistik F dapat menunjukkan apakah semua variabel independen atau dalam model regresi mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen atau terikat. Uji f adalah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independent secara bersama-sama (serentak) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau yang biasa disebut dengan Analysis of varian (ANOVA). Menurut Sugiyono (2014:257), pada pengujian simultan diuji Pengaruh variabel bebas secara bersama – sama terhadap variabel terikat dasar pengambilan uji F adalah:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau tingkat Sign $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau tingkat Sign $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak

Diketahui tingkat kepercayaan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05 / 2$ (0,025), $df_1 = (k-1) = (3)$ $df_2 = (n-k-1) = (56)$, maka didapat F_{tabel} sebesar 2,77

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan dilakukan di PT Kao Indonesia Cabang Bandung. Populasi penelitian terdiri dari karyawan divisi merchandiser 60orang. Analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Observasi, dan kuesioner dengan skala likert digunakan sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Validitas

Berikut ini hasil dari uji validitas untuk variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan;

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Kesimpulan
Loyalitas Karyawan (Y)	Y_1	0,651	0,248	Valid
	Y_2	0,469	0,248	Valid
	Y_3	0,565	0,248	Valid
	Y_4	0,328	0,248	Valid
	Y_5	0,646	0,248	Valid
	Y_6	0,661	0,248	Valid
Motivasi Kerja (X ₁)	X1_1	0,439	0,248	Valid

Variabel	Item Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Kesimpulan
	X1_2	0,520	0,248	Valid
	X1_3	0,525	0,248	Valid
	X1_4	0,760	0,248	Valid
	X1_5	0,857	0,248	Valid
	X1_6	0,612	0,248	Valid
	X1_7	0,857	0,248	Valid
	X1_8	0,582	0,248	Valid
Stres Kerja (X ₂)	X2_1	0,622	0,248	Valid
	X2_2	0,373	0,248	Valid
	X2_3	0,470	0,248	Valid
	X2_4	0,283	0,248	Valid
	X2_5	0,453	0,248	Valid
	X2_6	0,365	0,248	Valid
	X2_7	0,695	0,248	Valid
	X2_8	0,541	0,248	Valid
	X2_9	0,474	0,248	Valid
Kepuasan Kerja (X ₃)	X3_1	0,616	0,248	Valid
	X3_2	0,357	0,248	Valid
	X3_3	0,350	0,248	Valid
	X3_4	0,709	0,248	Valid
	X3_5	0,738	0,248	Valid
	X3_6	0,678	0,248	Valid
	X3_7	0,474	0,248	Valid

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Berdasarkan tabel di atas maka dapat memberikan informasi bahwa item pernyataan variabel Loyalitas Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) dinyatakan valid secara keseluruhan.

Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil dari uji reliabilitas untuk variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan;

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Loyalitas Karyawan (Y)	0,720	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X ₁)	0,757	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X ₂)	0,682	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X ₃)	0,730	0,60	Reliabel

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil rekap data di atas maka dapat memberikan informasi bahwa variabel Loyalitas Karyawan (Y), Motivasi Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) di katakan Reliabel.

Uji Normalitas

Berikut ini hasil dari uji normalitas untuk variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.38571302
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.064
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.165 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan uji normalitas pada tabel diatas, dapat diketahui nilai probabilitas Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,165 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Berikut ini hasil dari uji multikolinieritas untuk variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan;

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.357	4.072		1.561	.124		
	Motivasi Kerja	.136	.109	.203	1.253	.215	.578	1.729
	Stres Kerja	.141	.099	.180	1.426	.160	.952	1.051
	Kepuasan Kerja	.184	.138	.218	1.336	.187	.573	1.745

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel hasil output spss diatas diketahui bahwa nilai VIF dari Motivasi Kerja sebesar 1,729, Stres Kerja sebesar 1,051 dan Kepuasan Kerja sebesar 1,745, angka tersebut kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas

Berikut ini hasil dari uji heterokedastisitas untuk variabel Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja;

Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.052	.017		3.136	.003
	Motivasi Kerja	-8.365E-5	.000	-.029	-.183	.856
	Stres Kerja	.000	.000	-.134	-1.014	.315
	Kepuasan Kerja	-.001	.001	-.291	-1.803	.077

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil pengujian heteroskedastisitas pada variabel Motivasi Kerja (X_1) yaitu dengan signifikansi 0,856. Stres Kerja (X_2) yaitu 0,315 dan Kepuasan Kerja (X_3) yaitu 0,77. Angka tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari heterokedastisitas

Regresi Berganda

Perhitungan statistik dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda. Model analisis regresi berganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Menurut Riduwan (2015:155), analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Loyalitas Karyawan (Y) pada divisi merchandiser PT Kao Indonesia Cabang Bandung, dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 6. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.013	1.082		6.484	.000		
	Motivasi Kerja	.135	.029	.448	4.657	.000	.578	1.729
	Stres Kerja	.123	.026	.351	4.680	.000	.952	1.050
	Kepuasan Kerja	.181	.037	.477	4.934	.000	.573	1.745

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 7,013 + 0,135x_1 - 0,123x_2 + 0.181x_3 + e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 7,013. Hal ini dapat diartikan jika nilai Motivasi Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) bernilai 0, maka nilai Loyalitas Karyawan (Y) sebesar 7,013 dan bersifat positif yang berarti bila variabel Motivasi Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3) tidak mengalami perubahan (0) maka nilai Loyalitas Karyawan konstan sebesar 7,013.

2. Nilai variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki koefisien (b_1) regresi sebesar 0,135 artinya jika variabel Motivasi Kerja (X1) mengalami peningkatan satu-satuan sementara variabel Stres Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) konstan/tetap maka Loyalitas Karyawan akan meningkat sebesar 0,135.
3. Nilai variabel Stres Kerja (X2) memiliki koefisien (b_2) regresi sebesar 0,123 artinya apabila stres kerja meningkat sedangkan Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X3) tetap, Stres Kerja (X2) berpengaruh kepada nilai loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,123.
4. Nilai variabel Kepuasan Kerja (X3) memiliki koefisien (b_3) regresi sebesar 0,184 artinya apabila Kepuasan Kerja (X3) meningkat sedangkan Motivasi Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) tetap, Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh kepada nilai loyalitas karyawan (Y) sebesar 0,181.

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.837 ^a	.700	.684	.92608	.700	43.573	3	56	.000

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan di atas diperoleh nilai koefisien korelasi simultan sebesar 0,837. Maka hal ini menunjukkan korelasi hubungan antara variabel Motivasi Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃), secara bersama-sama berpengaruh terhadap Loyalitas Karyawan (Y) termasuk kriteria sangat kuat yang berada pada interval 0,80 – 1,00. Sedangkan diketahui R Square adalah sebesar 0,700 hal ini menunjukkan kontribusi variabel Motivasi Kerja (X₁), Stres Kerja (X₂) dan Kepuasan Kerja (X₃) adalah 70% sisanya 30%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.013	1.082		6.484	.000		
	Motivasi Kerja	.135	.029	.448	4.657	.000	.578	1.729
	Stres Kerja	.123	.026	.351	4.680	.000	.952	1.050
	Kepuasan Kerja	.181	.037	.477	4.934	.000	.573	1.745

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel pengujian hipotesis secara parsial maka:

1. Hipotesis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan $t = 4,657$ dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga, dapat disimpulkan $4,657 > 2,003$ dan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.
2. Hipotesis Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan $t = 4,680$ dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga, dapat disimpulkan

4,680 > 2,003 dan 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

3. Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan $t = 4,934$ dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga, dapat disimpulkan $4,934 > 2,003$ dan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Loyalitas Karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 9. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	112.107	3	37.369	43.573	.000 ^b
	Residual	48.026	56	.858		
	Total	160.133	59			

a. Dependent Variable: Loyalitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa F_{hitung} sebesar 43,573 lebih besar dari F_{tabel} 2,77 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan pengaruh antara Motivasi Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2) dan Kepuasan Kerja (X_3), terhadap Loyalitas Karyawan (Y) secara simultan berpengaruh. Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT Kao Indonesia Cabang Bandung. Maka diambil beberapa kesimpulan sesuai dengan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya sebagai berikut;

1. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan divisi merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung, pernyataan ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi secara parsial dengan nilai 0,692. Hasil uji hipotesis pengujian diperoleh melalui nilai t hitung > t tabel $4,657 > 2,003$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
2. Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas karyawan divisi merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung, pernyataan ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi secara parsial dengan nilai 0,216. Hasil uji hipotesis pengujian diperoleh melalui nilai t hitung > t tabel $4,680 > 2,003$ dan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
3. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Loyalitas karyawan divisi merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung, pernyataan ini dibuktikan dengan hasil uji korelasi secara parsial dengan nilai 0,694. Hasil uji hipotesis pengujian diperoleh melalui nilai t hitung > t tabel $4,934 > 2,003$ dan $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan.
4. Berdasarkan uji korelasi antara motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan secara simultan memiliki nilai 0,837 dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi yang sangat kuat terhadap loyalitas karyawan, artinya motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja meningkat maka loyalitas karyawan akan meningkat. Uji koefisien determinasi secara simultan diperoleh nilai R^2 0,700 Pengaruh motivasi kerja, stres kerja dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan sebesar 70% dan sisanya 30% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak

diteliti di penelitian ini. Hasil uji hipotesis diketahui bahwa 43,573 lebih besar dari $F_{\text{tabel}} 2,77$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti menunjukkan pengaruh antara Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Loyalitas Karyawan Sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan Loyalitas Karyawan divisi merchandiser PT Kao Indonesia Cabang Bandung, Langkah praktis yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan monitoring terhadap pencapaian target karyawan. Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja. Pegawai dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, tekad dan kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari, dan dalam pelaksanaan tugas.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan diadakannya pendekatan yang lebih baik dari hubungan antar rekan kerja. Perusahaan harus bisa menjaga dan menghargai usaha kerja karyawan dalam perusahaan melalui hal-hal untuk mendorong terciptanya tujuan bersama.
3. Untuk menjaga tingkat Stress kerja pada karyawan divisi merchandiser PT Kao Indonesia Cabang Bandung, perlu diidentifikasi dan diatasi penyebab stres kerja karyawan sejak dini oleh pemimpin perusahaan. Stres kerja yang rendah tidak hanya akan meningkatkan loyalitas karyawan, tetapi juga dapat mencegah dampak negatif pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan serta kinerja perusahaan secara keseluruhan.
4. Untuk meningkatkan Kepuasan Kerja karyawan divisi merchandiser PT Kao Indonesia Cabang Bandung Kepuasan kerja sendiri merupakan sikap karyawan dalam melihat pekerjaan juga berpengaruh terhadap loyalitas karyawan, jika kepuasan kerja terpenuhi maka karyawan akan cenderung lebih loyalitas terhadap perusahaan nya. Pekerjaan dapat dilihat sebagai bentuk positif jika karyawan merasakan pemenuhan terhadap empat kebutuhan berupa kebutuhan fisik, kebutuhan untuk mencintai, kebutuhan untuk belajar, dan kebutuhan spiritual maka karyawan merasakan pengalamannya yang baik dalam perusahaan.

Referensi

Sumber Buku:

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Bintoro, & D. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Gaol, J. L. (2014). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Widiasarana.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 24 (VIII ed)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Machendrawaty, N. (2019). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: Mimbar Pustaka.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosdakarya.
- Marjuni, S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Sah Media.
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2015). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan. (2015). *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Riduwan, & S. (2017). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.

- Robbins, S. P. (2016). *Manajemen*, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Jakarta: Erlangga.
- Samsudin, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka.
- Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.

Sumber Jurnal:

- Saputro, A. H., Muttaqin, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Niramas Utama Pada Divisi Modern Trade Di Kota Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 9 (4). 1563-1572. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i4.1385>
- Kurnia Tri Jayanti¹, L. N. (Vol 9 Nomor 1 2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi, Bisnis & Manajemen*, 72-73.
- Fahmi, L. M. (Vol 2, No. 2, September 2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 214-225.
- Sriathi, I. W. (Vol. 8, No. 2, 2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 7746 – 7774.
- Solihin, A. (Volume 1, Issue 1 (2021)). Model Hubungan Beban Kerja, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Loyalitas Karyawan PT. ABC. *Jurnal Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Kewirausahaan*, 36-45.
- Sitio², F. H. (VOL. 3, NO. 1, November 2022). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Loyalitas Karyawan pada PT Sumber Alfaria Trijaya TBK (Alfamart) Area Rawalumbu, Kota Bekasi. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3-5.
- Abraham Rehuel Kosasih, J. E. (2018). Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pada Karyawan. *Psychopreneur Journal*, 1-11.
- Mirabe, E. (Vol 9, No 1, 2023). Rekrutmen dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 1-6.
- Winarto. (Volume 3 Nomor 2 (2020)). Analisis Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 1 - 8.